

# El director en los centros educativos públicos españoles: de la LOE a la LOMCE

**Autor:** Plana Afonso, Omar Alexandre (Graduado en Lenguas Modernas).

**Público:** Master Formación Profesorado. **Materia:** Procesos y Contextos Educativos. **Idioma:** Español.

**Título:** El director en los centros educativos públicos españoles: de la LOE a la LOMCE.

## Resumen

En este artículo se expondrán las enmiendas de la LOMCE sobre la LOE de los diferentes artículos que afectan a la figura del director, desde el procedimiento de selección, el nombramiento y las competencias. Por ello, tendremos una visión global de como el director en los centros educativos públicos españoles ha cambiado desde la antigua ley educativa hasta llegar a la LOMCE, la importancia que le otorga la Administración pública y un posicionamiento clave dentro de la comunidad educativa.

**Palabras clave:** director, administración pública, ley, LOMCE, LOE, centros educativos.

**Title:** The role of the Principal in the Spanish Public High Schools: from LOE to LOMCE.

## Abstract

In this article we are going to talk about the amendments that were made from the current Spanish educative law (LOMCE) over the previous one (LOE). Undertaking an overview across the different articles that affects in any way the role and functions of the Principal, we will show in which dimension the have evolve and change. Making a brief comparative work about specific articles, we will show the importance that the Spanish Public Administration has granted to the Principal, making it a key figure inside the educative community.

**Keywords:** law, LOE, LOMCE, Principal, High School, Public Administration,.

Recibido 2016-11-15; Aceptado 2016-12-12; Publicado 2016-12-25; Código PD: 078051

A través de lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, (LOE) y la posterior actualización, la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, (LOMCE), vamos a identificar los aspectos en los que han afectado la implantación de la LOMCE a la dirección de los centros educativos, particularmente a la figura del director.

Concretamente, la LOMCE enmienda una serie de artículos de la LOE que repercuten en el procedimiento de selección de los directores, en el nombramiento y en las competencias de los diferentes actores que participan en tal proceso.

Con la LOMCE, las competencias del director recogidas en el artículo 132 de la ley, pasan a ser cinco más que con la LOE. Estas nuevas competencias incluyen la aprobación de la PGA, decidir sobre la admisión de alumnos, la obtención de recursos complementarios, fijar directrices de colaboración con fines educativos y la aprobación de proyectos y normas que se manifiestan en el título V del artículo II. Esta suma de competencias dotan al director de más poder de decisión y le atribuye nuevas funciones que requieren de un rol que se asimila al de un directivo de empresa privada, el cual tiene que establecer relaciones más allá de su ámbito para buscar la colaboración de distintas entidades que deseen participar y colaborar con el proyecto de dirección propuesto.

La enmienda del artículo 133 correspondiente a la selección del director, se hace efectiva con la supresión del apartado 2, el cual en la LOE daba a la comunidad educativa especial mención para la selección del director. La modificación del apartado C del artículo 134 especifica que el candidato debe haber superado un curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva, impartido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte o por las Administraciones educativas de las Comunidades Autónomas. Además se suprime por completo el artículo 2 que dejaba la puerta abierta a que el candidato podría no cumplir todos los requisitos nombrados anteriormente en determinados casos.

En el procedimiento de selección del director, artículo 135, se modifican los apartados 2 y 3 y se elimina el 4 y el 5 de la LOE. La enmienda del artículo 2 que recoge la LOMCE modifica el porcentaje de importancia de los representantes de la comunidad educativa y de la administración, otorgándole a estos últimos mayor peso en el proceso de selección. Las consideraciones de candidaturas recogidas en el apartado 5 se eliminan por completo y se le dará mayor relevancia a los aspectos recogidos en la modificación del artículo 3, como por ejemplo los méritos académicos, la valoración del proyecto de dirección, o la experiencia previa en un equipo directivo entre otros.

Como podemos observar, la participación de la Comunidad Educativa queda relegada a un segundo plano en la selección del director. Un claro ejemplo del tinte menos democrático que adquiere la LOMCE con respecto a la LOE en su redacción, podemos encontrarlo en el apartado 4 del artículo 135 de la Antigua LOE, eliminado en la LOMCE, que rezaba: “...será decidida *democráticamente* por los miembros de la Comisión, de acuerdo con los criterios establecidos por las Administraciones educativas”. La palabra democráticamente se elimina ya que con la nueva ley, se le resta poder a los representantes del centro dándoles una participación “en una proporción mayor del treinta y menor del cincuenta por ciento”.

En cuanto al nombramiento del director recogido en el artículo 136, la LOMCE enmienda todos los apartados dejando solamente 2 de los 3 originales. Sobre la renovación del nombramiento del director, en el apartado 2, se incluyen como requisito la superación de las evaluaciones individualizadas como un criterio más a tener en cuenta la renovación del director. Estas evaluaciones individualizadas han sido una de las medidas más mediáticas y polémicas de la LOMCE, conocidas popularmente como reválidas, quedando recogidas en el artículo 144 y especificadas en el apartado 1 del mismo.

Recogidas y analizadas las enmiendas que la LOMCE ha aplicado a la anterior ley educativa con respecto a los directores de los centros educativos (desde su propuesta hasta el nombramiento), queda reflejado como ha aumentado la exigencia para acceder a un puesto de dirección, ya que uno de los requisitos para el acceso es superar una formación específica. Además la experiencia previa como directivo y la presentación de un buen proyecto de dirección que incluya entre otros los objetivos, las líneas de actuación y la evaluación del mismo, serán requisitos a añadir a las exigencias de la Administración educativa. A todo ello, podemos sumarle la supresión de la siguiente frase recogida en la LOE: “Dicho proceso debe permitir seleccionar a los candidatos más idóneos profesionalmente y que obtengan el mayor apoyo de la comunidad educativa”, dejando claramente a la comunidad educativa en un segundo plano y dándole mayor poder a la Administración.

El aumento de las competencias queda evidenciado en el artículo 132 de la LOMCE, pero además, en el artículo 122 bis. se dota al director de autonomía para adaptar los recursos humanos a las necesidades del centro hasta el punto de poder rechazar la incorporación a puestos en interinidad de personal docente procedente de las listas centralizadas (siendo una causa justificada y refrendada por la Administración). En dicho artículo se recogen las acciones destinadas a fomentar la calidad de los centros educativos, lo cual refleja una fuerte apuesta de la administración por la figura del director dotándola de mayor poder de decisión y actuación en el centro.

Si echamos un vistazo a la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, especialmente a los artículos 59 y 60, vemos como las referencias al liderazgo democrático si se conservan, al contrario que la LOMCE, por lo que la ley Canaria de educación no universitaria se resiste a perder el tinte democrático en la redacción de la misma. Aunque la cuestión es si dentro de la autonomía que tienen las comunidades autónomas será fácil no caer en un modelo más puro de gestión que nos propone la LOMCE y nos olvidemos de que el director tiene que ser además de todo un líder pedagógico.

Según Arias y Cantón (2006) la dirección escolar es “una función que ejercen profesores o maestros especialmente formados y capacitados para orientar, impulsar, gestionar y desarrollar el centro educativo hacia metas de calidad”. Personalmente, la realización de un curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva me parece una mejora y sirve para que los directores de los centros públicos españoles adquieran las capacidades necesarias de gestión que se requieren. Ya que definir el perfil del líder dentro de la organización educativa es necesario y esencial, tenemos que cerciorarnos de que adquiera los conocimientos de management y gestión para que desarrolle sus funciones con las aptitudes y el conocimiento necesario. Estas funciones a las que nos referimos no están claramente delimitadas ya que no existe un consenso en su definición y pueden afectar a distintos ámbitos. Según Gimeno (2005) las funciones del director educativo pueden ser las definidas por la normativa legal o por tradiciones de la propia organización escolar, pueden consistir en fijar las bases de lo que se debe hacer para llegar a una determinada situación educativa ideal o puede constar de una mezcla entre aplicar la normativa en el marco legal para alcanzar la idoneidad (consensuada con anterioridad por la Administración y la Comunidad Educativa) educativa en el centro. Esto incluye funciones de asesoramiento pedagógico, de coordinación, de facilitación del clima social, control, difusión de información, gestión y representación; algo que queda recogido en la LOMCE a lo largo de los diferentes artículos nombrados anteriormente.

En resumen, podemos decir que si bien es cierto que la mejora educativa depende de la comunidad educativa y de la Administración, el papel que se le da al director es bastante significativo y con la LOMCE se convierte en un eje esencial en este aspecto. En el artículo El agente del Cambio en el Desarrollo de las Organizaciones, Gairín y Muñoz nos exponen como

los elementos que intervienen en los procesos de cambio en las organizaciones educativas son amplios y diversos. El rol ejercido por los directivos cobra, entre ellos, gran importancia por su relevancia, su responsabilidad y su representación delante del cambio y del desarrollo organizacional. Además, el Libro Blanco del Docente en su cuarta propuesta nos dice que la calidad de una escuela, su “capital educativo”, su cultura organizativa y la claridad de su proyecto son fuente de progreso personal de cada uno de los profesionales que trabajan en ella. Para producir ese efecto de conjunto, necesitamos fortalecer la figura del director y de los equipos directivos, que en este modelo asumen unas responsabilidades extraordinarias, algo que el gobierno ha definido y plasmado en nuestra nueva ley educativa.

•

#### Bibliografía

- Arias, A.R; Canton, I. (2006). *El Liderazgo y la Gestión de Centros Educativos*. Davinci: Madrid
- Gairín, J; Muñoz, J.L. (2008). *El Agente de Cambio en el Desarrollo de las Organizaciones*. Enseñanza, 187-206
- Gimeno, J. (1995). *La Dirección de Centros: Análisis de tareas*. Cide: Madrid
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE No 106
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, de Educación. BOE No 295
- Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria. BOC No 152
- Marina, J.A; Pellicer, C; Manso, J. (2013). *Libro Blanco de la Profesión Docente y su Entorno Escolar*. V1.3